

# PERSEPSI INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS TRAINING DALAM MENINGKATKAN KINERJA

Setiawati Intan Savitri<sup>1)</sup>, Nuraini<sup>2)</sup> dan Amy Mardatillah<sup>2)</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Mercubuana

Email : amardhatillah@yahoo.com

## Abstract

*Performance kru restaurant X is very important In the passage of activities operational restaurants, some of the factors that can improve the quality of the performance them with motivation and job training. The difficulty of compliance index training at restaurant X which result in reduced performance of the kru researcher interested to know whether there is influence motivation and perception of the effectiveness of vocational training (individual reaction) to the performance of the kru restaurant X. Researchers distributed questionnaires to 109 kru of 4 restaurants X the percentage of fulfillment of their index training less than the standard that has been set of companies (60%) as well as the kru had followed the training activities. Work motivation was measured by a motivation created by Steers and Porter (2003). Performance was measured by a performance by Robbins (2001). Perceptions of the effectiveness of the (individual reaction) was measured by a theoretical model of level one Kirkpatrick made by Mohamed and Alias (2012) The results in this study show that: : there is a significant effect between work motivation and training effectiveness perception (individual reaction) to restaurant X's kru performance of ( $F(2,106) = 58.111, p < 0.05, R^2 = 0,514$ ). For the management of the restaurant X can make this study as a reference in improving the quality of the performance of kru training, especially in the fulfillment of the index which resulted in increased performance of the kru.*

**Keywords:** work motivation, job training effectiveness, performance.

## Abstrak

Kinerja kru restoran X merupakan hal yang sangat penting di dalam berjalannya kegiatan operasional restoran, beberapa faktor yang dapat meningkatkan kualitas kinerja diantaranya dengan motivasi kerja dan pelatihan kerja. Sulitnya pemenuhan indeks *training* di restoran X yang mengakibatkan berkurangnya kinerja kru tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan persepsi efektivitas pelatihan kerja (*individual reaction*) terhadap kinerja kru restoran X. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 109 kru dari 4 restoran X yang presentase pemenuhan indeks trainingnya kurang dari standar yang telah ditetapkan perusahaan (60 %) serta kru tersebut sudah mengikuti kegiatan training. Motivasi kerja diukur dengan alat ukur motivasi kerja yang dibuat oleh Steers dan Porter (2003). Kinerja diukur dengan alat ukur kinerja oleh Robbins (2001), Persepsi efektivitas (*individual reaction*) diukur dengan alat ukur model teori level one Kirkpatrick dibuat oleh Mohamed dan Alias (2012). Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa : terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi kerja dan variabel persepsi efektivitas pelatihan kerja (*individual reaction*) terhadap variabel kinerja kru restoran sebesar ( $F(2,106) = 58.111, p < 0.05, R^2 = 0,514$ ). Untuk itu manajemen restoran X dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan didalam meningkatkan kualitas kinerja kru khususnya dalam pemenuhan *indeks training* yang berdampak pada kenaikan kinerja kru tersebut.

**Kata kunci :** motivasi kerja, efektivitas pelatihan kerja, kinerja.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peran utama perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi, dengan demikian salah satu upaya yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan adalah dengan selalu meningkatkan kualitas kinerja dari sumber daya manusia tersebut. Hasibuan (2005), berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja didalam sebuah perusahaan diantaranya (1) kemampuan meliputi : bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi : motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, (3) dukungan organisasi meliputi : pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi,

standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja. Dengan peningkatan kinerja yang baik diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan dan tentunya hal ini diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang menjadi penentu didalam meningkatkan kualitas kinerja di suatu perusahaan adalah motivasi. Ahmad (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa perusahaan haruslah memperhatikan karyawannya salah satunya dengan memotivasi karyawannya mengingat di era globalisasi ini perusahaan sedang dalam masa persaingan yang ketat jika perusahaan tidak berhasil memotivasi karyawannya maka perusahaan tidak akan berada di lingkungan yang kompetitif. Gitosudarmo (1990) bahwa dengan adanya motivasi didalam diri karyawan maka secara langsung akan terjadi kemauan pada karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik dan dengan adanya kemauan kerja yang lebih baik ini maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya juga. Dalam penelitian Permanasari (2013) terdapat hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja yang pada artinya semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut.

Untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia, kemampuan pengetahuan serta keterampilan merupakan komponen yang penting dalam mencapai kinerja, dengan demikian untuk memperoleh kemampuan pengetahuan serta keterampilan yang baik tentunya dibutuhkan pelatihan, Noe (2002) mendefinisikan pelatihan sebagai kegiatan yang direncanakan oleh organisasi dan ditargetkan untuk meningkatkan pengetahuan pekerjaan dan keterampilan serta mengubah sikap dan perilaku karyawan dengan cara yang konsisten dengan tujuan organisasi dan persyaratan pekerjaan. penelitian yang dilakukan oleh Ting, Ying, Salleh (2012) terdapat hasil bahwa tingkat efektivitas pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perusahaan dan dapat disimpulkan bahwa karyawan membutuhkan dan menghargai semua program pelatihan yang dirancang perusahaan. Kirkpatrick

(1959) secara khusus efektivitas pelatihan ini menyelidiki efektivitas program pelatihan yang terkait dengan reaksi individu.

Restoran X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage* yang sudah berusia lebih dari 40 tahun dan memiliki lebih dari 40 cabang restoran, namun dalam hal pemenuhan *indeks training* beberapa restorannya memiliki *indeks training* di bawah standar yang telah ditetapkan perusahaan (60 %), hal ini menunjukkan cakupan tingkat pelatihan karyawan (*kru*) restoran tersebut masih kurang dari yang diharapkan dan terdapat kemungkinan bahwa kinerja cabang restoran tersebut masih belum memenuhi standar.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena sulitnya pemenuhan indeks training menjadikan penelitian ini masih dianggap perlu untuk melihat sejauh mana motivasi dan efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap pemenuhan *indeks training*, yang dapat dikorelasikan dengan kinerja restoran tersebut. Selain itu dari peneltian terdahulu belum banyak penelitian diperusahaan yang bergerak dalam bidang *food and beverage*

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan (*kru*) di 40 restoran X yang berjumlah 1000 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara purposive sample yang mana semua *kru* dari 4 restoran X yang presentase pemenuhan data indeks trainingnya kurang dari standar yang telah ditetapkan perusahaan (60 %) serta kru tersebut sudah mengikuti kegiatan training, jumlah sampel penelitian sebanyak 109 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan beberapa alat ukur dimasing – masing variabel yaitu variabel kinerja berdasarkan persepsi individu menggunakan alat ukur kinerja yang dibuat oleh Robbins (2001) dalam dimensi *Ability*, *Motivation*, *Opportunity* dan alat ukur berdasarkan pada indeks training perusahaan yang dinilai langsung oleh manager dalam

dimensi *Training, Skill, Passing Grade* 60 %. Pada variabel motivasi kerja menggunakan alat ukur Hierarki Kebutuhan Maslow dan instrumen motivasi kerja dibuat oleh Porter (2003) dalam dimensi *physiological needs, safety needs, belongingness and love needs, esteem needs, self actualisation*. Pada variabel efektivitas pelatihan kerja berdasarkan persepsi individu menggunakan alat ukur model teori level 1 Kirkpatrick dengan instrumen pelatihan kerja yang telah dibuat oleh Mohamed dan Alias (2012) dalam dimensi *individual reaction*.

Teknik analisis data dibantu dengan *software Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* versi 21 meliputi regresi linier berganda dan uji beda rata-rata (*mean*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 21.0 diperoleh alat ukur kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,890 yang berarti alat ukur kinerja reliabel, hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja juga menggunakan program SPSS 21.0 memperoleh nilai Alpha Cronbach sebesar 0,864 yang berarti alat ukur motivasi kerja reliabel, dan hasil uji reliabilitas variabel persepsi efektivitas pelatihan kerja (*individual reaction*) menggunakan program SPSS 21.0 memperoleh nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,930 yang berarti alat ukur persepsi efektivitas pelatihan kerja (*individual reaction*) reliabel.

### 2. Pengujian Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Efektivitas Pelatihan Kerja (*individual reaction*) terhadap Kinerja

Hasil perhitungan regresi linier berganda antar dimensi motivasi kerja persepsi efektivitas pelatihan kerja (*individual reaction*) dengan variabel kinerja yang diteliti dengan menggunakan program bantuan SPSS 21.0 sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan persepsi efektivitas pelatihan kerja (*individual reaction*) terhadap kinerja sebesar ( $F(2,106) = 58,111$ ,  $p < 0.05$ ,  $R^2 = 0,514$ ).

### 3. Analisis Tambahan

Perbandingan variabel terikat berdasarkan demografi dilakukan menggunakan uji beda rata-rata (*mean*). Tujuan uji beda rata-rata untuk mengetahui perbedaan rata-rata dua atau lebih kelompok data.

#### a. Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Efektivitas Pelatihan Kerja (*individual reaction*) terhadap Indeks training

Hasil perhitungan regresi linier berganda antar dimensi motivasi kerja persepsi efektivitas pelatihan kerja (*individual reaction*) terhadap *indeks training* yang diteliti dengan menggunakan program bantuan SPSS 21.0 sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan persepsi efektivitas pelatihan kerja (*individual reaction*) terhadap kinerja indeks training sebesar ( $F(2,106) = 34,515$ ,  $p < 0.05$ ,  $R^2 = 0,383$ ).

#### b. Kinerja Kru Berdasarkan Demografi

Hasil perbandingan kinerja kru berdasarkan demografi (lokasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status dan posisi kerja :

##### 1) Lokasi

Berdasarkan uji beda yang dilakukan dengan SPSS 21.0, diperoleh data bahwa rata – rata kinerja tertinggi terdapat di lokasi tebet ( $M = 65.31$ ,  $SD = 6.072$ ) dan rata – rata kinerja terendah kru terdapat di lokasi gading ( $M = 60.24$ ,  $SD = 7.014$ ), hasil uji beda memperoleh  $f=2,996$ ,  $p= 0.034$ , oleh karena  $p < 0,05$  maka terdapat perbedaan rata – rata kinerja kru restoran X berdasarkan lokasi.

##### 2) Usia

Rata-rata tertinggi kinerja kru terdapat pada usia  $\geq 31$  tahun sebesar ( $M = 66.60$ ,  $SD = 4.930$ ), rata – rata kinerja kru terendah terdapat pada usia 21-25 tahun sebesar ( $M = 63.37$ ,  $SD = 7.094$ ), hasil uji beda memperoleh  $f=0,713$ ,  $p= 0.546$ , oleh karena  $p > 0,05$  maka tidak terdapat perbedaan rata – rata kinerja kru restoran X berdasarkan usia.

- 3) Jenis kelamin  
Rata-rata tertinggi kinerja *kru* terdapat pada jenis kelamin wanita sebesar ( $M = 65.24$ ,  $SD = 5.093$ ), dan rata-rata terendah kinerja *kru* terdapat pada jenis kelamin pria sebesar ( $M = 63.58$ ,  $SD = 7.195$ ), hasil uji beda memperoleh  $f=1.150$ ,  $p= 0.286$ , oleh karena  $p > 0,05$  maka tidak terdapat perbedaan rata-rata kinerja *kru* restoran X berdasarkan jenis kelamin.
- 4) Pendidikan  
Oleh karena seluruh sampel penelitian berpendidikan SMA, maka kinerja *kru* berdasarkan pendidikan tidak bisa dibandingkan/ diperoleh hasilnya.
- 5) Masa kerja  
Rata-rata tertinggi kinerja *kru* terdapat pada masa kerja  $>5$  tahun sebesar ( $M = 66.00$ ,  $SD = 4.967$ ), dan rata-rata terendah kinerja *kru* terdapat pada masa kerja 3-5 tahun sebesar ( $M = 63.47$ ,  $SD = 6.592$ ), hasil uji beda memperoleh  $f=0.285$ ,  $p= 0.753$ , oleh karena  $p > 0,05$  maka tidak terdapat perbedaan rata-rata kinerja *kru* restoran X berdasarkan masa kerja.
- 6) Status  
Rata-rata tertinggi kinerja *kru* terdapat status belum menikah sebesar ( $M = 63.98$ ,  $SD = 6.748$ ), dan rata-rata terendah kinerja *kru* terdapat pada status menikah sebesar ( $M = 63.93$ ,  $SD = 6.913$ ), hasil uji beda memperoleh  $f=0.001$ ,  $p= 0.969$ , oleh karena  $p > 0,05$  maka tidak terdapat perbedaan rata-rata kinerja *kru* restoran X berdasarkan status.
- 7) Posisi kerja  
Rata-rata tertinggi kinerja *kru* terdapat pada *kru front* sebesar ( $M = 64.32$ ,  $SD = 5.774$ ), dan rata-rata terendah kinerja *kru* terdapat pada *kru back* sebesar ( $M = 63.53$ ,  $SD = 7.890$ ), hasil uji beda memperoleh  $f=0.360$ ,  $p= 0.550$ , oleh karena  $p > 0,05$  maka

tidak terdapat perbedaan rata-rata kinerja *kru* restoran X berdasarkan posisi kerja.

Dengan demikian terdapat perbedaan rata-rata kinerja *kru* hanya berdasarkan lokasi, sedangkan berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, status dan posisi kerja tidak terdapat perbedaan rata-rata kinerja *kru*.

#### c. Indeks Training Kru Berdasarkan Demografi

Hasil perbandingan *indeks training kru* berdasarkan demografi (lokasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status dan posisi kerja :

##### 1) Lokasi

Berdasarkan uji beda yang dilakukan dengan SPSS 21.0, diperoleh data bahwa rata – rata *indeks training kru* tertinggi terdapat di lokasi tebet ( $M = 65.37$ ,  $SD = 15.47$ ) dan rata – rata *indeks training kru* terendah terdapat di lokasi gading ( $M = 54.54$ ,  $SD = 19.05$ ), hasil uji beda memperoleh  $f=1.977$ ,  $p= 0.122$ , oleh karena  $p > 0,05$  maka tidak terdapat perbedaan rata – rata *indeks training kru* restoran X berdasarkan lokasi.

##### 2) Usia

Rata-rata tertinggi kinerja *kru* terdapat pada usia  $\leq 20$  tahun sebesar ( $M = 68.65$ ,  $SD = 10.39$ ), rata – rata kinerja *kru* terendah terdapat pada usia 21-25 tahun sebesar ( $M = 57.72$ ,  $SD = 19.84$ ), hasil uji beda memperoleh  $f=3.007$ ,  $p= 0.034$ , oleh karena  $p < 0,05$  maka terdapat perbedaan rata – rata *indeks training kru* restoran X berdasarkan usia.

##### 3) Jenis kelamin

Rata-rata tertinggi *indeks training kru* terdapat pada jenis kelamin wanita sebesar ( $M = 66.81$ ,  $SD = 11.02$ ), dan rata-rata terendah *indeks training kru* terdapat pada jenis kelamin pria sebesar ( $M = 59.57$ ,  $SD = 18.82$ ), hasil uji beda memperoleh  $f=3.345$ ,  $p= 0.070$ , oleh karena  $p > 0,05$  maka tidak terdapat perbedaan rata-rata *indeks training kru* restoran



X berdasarkan jenis kelamin.

- 4) Pendidikan  
Oleh karena seluruh sampel penelitian berpendidikan SMA, maka *indeks training kru* berdasarkan pendidikan tidak bisa dibandingkan/ diperoleh hasilnya.
- 5) Masa kerja  
Rata-rata tertinggi *indeks training kru* terdapat pada masa kerja  $\leq 2$  tahun sebesar ( $M = 62.02$ ,  $SD = 18.07$ ), dan rata-rata terendah *indeks training kru* terdapat pada masa kerja 3-5 tahun sebesar ( $M = 59.77$ ,  $SD = 16.84$ ), hasil uji beda memperoleh  $f=0,193$ ,  $p=0,825$ , oleh karena  $p > 0,05$  maka tidak terdapat perbedaan rata-rata *indeks training kru* restoran X berdasarkan masa kerja.
- 6) Status  
Rata-rata tertinggi *indeks training kru* terdapat pada status menikah sebesar ( $M=61.82$ ,  $SD=17.46$ ), dan rata-rata terendah *indeks training kru* terdapat pada status belum menikah sebesar ( $M = 60.40$ ,  $SD = 17.87$ ), hasil uji beda memperoleh  $f=0,173$ ,  $p=0,679$ , oleh karena  $p > 0,05$  maka tidak terdapat perbedaan rata-rata *indeks training kru* restoran X berdasarkan status.
- 7) Posisi kerja  
Rata-rata tertinggi *indeks training kru* terdapat pada *kru back* sebesar ( $M = 62.25$ ,  $SD = 15.93$ ), dan rata-rata terendah *kinerja kru* terdapat pada sebesar ( $M = 59.99$ ,  $SD = 19.47$ ), hasil uji beda memperoleh  $f=0.443$ ,  $p=0.507$ , oleh karena  $p > 0,05$  maka tidak terdapat perbedaan rata-rata *indeks training kru* restoran X berdasarkan posisi kerja

Dengan demikian terdapat perbedaan rata-rata *indeks training kru* berdasarkan usia, sedangkan berdasarkan lokasi, jenis kelamin, masa kerja, status dan posisi kerja tidak terdapat perbedaan rata-rata *indeks training kru*.

- d. Perbandingan Kinerja Persepsi Individu dengan *Indeks Training Kru*

Perbandingan Kinerja Persepsi Individu dengan Kinerja *Kru* dari Indeks Training ini dilihat dari hasil regresi linier berganda, untuk pengujian Kinerja dengan Persepsi Individu didapat didapat hasil sebesar ( $F(2,106) = 58,111$  dan untuk Kinerja *Kru* dari Indeks Training didapat hasil ( $F(2,106) = 34,515$ ).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan persepsi efektifitas pelatihan kerja (*individual reaction*) terhadap kinerja *kru* restoran X

Hasil analisa menunjukkan bahwa secara keseluruhan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan persepsi efektivitas pelatihan kerja (*individual reaction*) terhadap kinerja *kru* restoran X yang artinya *kru* yang menjalani pelatihan akan semakin baik kinerjanya didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kemudian pada *kru* yang mempunyai motivasi tinggi maka akan berdampak pada kinerja *kru* yang semakin baik. Penelitian ini didukung oleh riset yang dilakukan oleh Primajaya (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi dan pelatihan kerja karyawan maka akan meningkat pula kinerja pegawai sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan pelatihan kerja pegawai maka kinerja mereka akan menurun. Hal ini sesuai yang dikatakan oleh Hostager dan Neil (2007) program pelatihan di sektor publik sangat penting karena berdampak dapat membantu karyawan untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi karena mereka menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari dalam pelatihan tersebut. Serta Gitosudarmo (1990) dengan adanya motivasi didalam diri karyawan maka secara langsung akan terjadi kemauan didalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik dan dengan adanya kemauan kerja yang lebih

baik maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Bila dilihat berdasarkan pengaruh antar dimensi motivasi kerja dengan dimensi kinerja serta dimensi persepsi efektivitas pelatihan kerja dengan kinerja didapatkan hasil berikut :

1. Ada pengaruh positif antara kebutuhan fisiologis dengan kinerja karena setiap orang pastilah membutuhkan kebutuhan fisiologis karena kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan mendasar yang sangat dibutuhkan setiap orang sejak lahir, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seseorang akan bekerja dan mengharapkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Hal ini sejalan dengan Maslow (1943) dimana seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya pada seseorang yang sosial ekonominya lemah cenderung dimotivasi dengan materi.
2. Ada pengaruh positif antara kebutuhan rasa aman dengan kinerja karena setiap karyawan membutuhkan rasa aman didalam melaksanakan pekerjaannya, seseorang yang merasa aman akan cenderung akan cenderung santai tanpa ada kecemasan yang berlebih pada dirinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2013) kebutuhan rasa aman akan meningkat intensitasnya, karena pada hakikat nya jaminan keselamatan dan keamanan ditempat kerja merupakan faktor motivasional yang sangat penting bagi karyawan.
3. Ada pengaruh positif antara sosial atau rasa memiliki dengan kinerja karena setiap orang memiliki kebutuhan untuk diterima didalam suatu organisasi atau kelompok dengan begitu seseorang akan berperilaku positif yang akan tercermin pada kemauan dalam memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristianti (2007) manusia sebagai insan sosial mempunyai berbagai kebutuhan dan kebutuhan ini mencakup perasaan diterima oleh orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi sehingga dengan keadaan tersebut seseorang akan bekerja dengan baik.
4. Ada pengaruh positif antara kebutuhan harga diri dengan kinerja  
Seseorang memerlukan pengakuan atas keberadaannya dan statusnya oleh orang lain , semakin tinggi kedudukan dan status seseorang didalam suatu organisasi maka semakin seseorang itu menunjukkan statusnya agar diterima dan diakui oleh orang lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristianti (2007) karyawan yang dalam bekerja mendapatkan penghargaan dari orang lain atas statusnya maka akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kerjanya.
5. Ada pengaruh positif antara kebutuhan aktualisasi diri dengan kinerja karena setiap orang pastilah ingin mengembangkan diri dari potensi yang ada didalam dirinya. Hal ini sejalan dengan Marihot (2002) bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya, oleh sebab itu orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat baik. kebutuhan ini berupa kebutuhan untuk selalu mengembangkan segala potensi dan kecakapan yang dimiliki dengan demikian dengan kebutuhan ini seseorang akan selalu meningkatkan kerjanya untuk bekerja lebih baik lagi.
6. Ada pengaruh positif antara reaction dengan kinerja karena kepuasan peserta pelatihan  
Didalam pelatihan ini, mengungkap reaksi pelatihan berdasarkan persepsi dan apa yang dirasakan peserta terkait dengan pelatihan secara keseluruhan, pelatihan yang baik merupakan pelatihan yang mampu menjadi solusi bagi permasalahan perusahaan serta dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohamed dan Alias (2012) pada peserta pelatihan yang merasa puas terhadap pelatihan yang dijalani hal ini memotivasi mereka untuk terus belajar, peserta pelatihan akan mengalami peningkatan pengetahuan dan

mampu menerapkannya pada pekerjaan mereka.

Hasil analisa perbedaan kinerja persepsi individu ditinjau dari jenis kelamin yang dilihat dari masing-masing komponen menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan yang dilihat dari faktor kemampuan. Hal ini sejalan dengan Robbins (2003) yang menyatakan bahwa “Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, motivasi, keterampilan, sosiabilitas dan kemampuan belajar.

Dalam penelitian ini juga tidak ditemukan perbedaan kinerja persepsi individu terhadap usia. Tidak adanya perbedaan kinerja pada berbagai rentang usia, karena meskipun usia yang dimiliki responden berbeda-beda, namun mereka semua tetap berada dalam kategori rentang usia yang sama yaitu usia dewasa. Hal ini tidak sejalan dengan pernyataan Dyne dan Graham (2005) yang menyatakan usia memiliki hubungan dengan kinerja karena pegawai yang lebih tua cenderung mempunyai keterikatan pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas kinerja mereka pada organisasi.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan pada semua kru dari 4 restoran di restoran X yang presentase pemenuhan indeks trainingnya kurang dari standar perusahaan. Dimana pada perusahaan sering sekali dibahas mengenai kinerja karyawan karena kinerja karyawan merupakan hal yang mendasar yang harus diperhatikan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Margaret (2012) kinerja dapat dikatakan mampu mencapai tujuan yang diharapkan namun dapat pula tidak mencapai harapan karenanya perbaikan kinerja harus terus dilakukan apabila didalam perusahaan prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan.

Melalui ,motivasi kerja dan pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, karena dengan adanya motivasi kerja yang baik dan kebutuhan – kebutuhannya terpenuhi maka akan adanya kemauan karyawan untuk

bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sejalan dengan Samsudin (2010) setiap individu memiliki kebutuhan – kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang mendasar sampai dengan tingkatan yang paling tinggi, setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Gitosudarmo (1990) dengan adanya motivasi didalam diri karyawan maka secara langsung akan terjadi kemauan pada karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik dan dengan adanya kemauan kerja yang lebih baik ini maka akan meningkatkan kualitas kinerjanya juga.

Melalui pelatihan ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan pelatihan, akan meningkatkan pengetahuan serta kemampuannya dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2015) apabila peserta pelatihan mendapatkan kualitas pelatihan yang baik maka efektivitas pelatihan akan meningkat, kualitas pelatihan yang tinggi akan mampu membantu peserta pelatihan dalam meningkatkan Skill, Knowledge, Attitude yang dimiliki sehingga tujuan pelatihan akan mudah dicapai, dengan tercapainya tujuan pelatihan maka efektivitas pelatihan akan tercapai pula.

## PENUTUP

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan persepsi efektivitas pelatihan kerja (individual reaction) terhadap kinerja kru restoran X. Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja dan persepsi efektivitas pelatihan kerja (individual reaction) terhadap kinerja kru restoran X.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Penelitian ini mencakup efektivitas pelatihan yang dinilai dari level reaksi peserta pelatihan (individual reaction) karena keterbatasan informasi dan data, penelitian selanjutnya diharapkan meneliti secara menyeluruh efektivitas pelatihan dari level reaksi peserta pelatihan

(individual reaction) , pembelajaran (learning), perilaku (behaviour) dan hasil (result).

- 2) Karena pemilihan waktu yang ditentukan oleh manajer department training dilakukan pada jam 12:00 yaitu pada jam istirahat kru maka penelitian ini sedikit mengganggu jam istirahat kru tersebut.

## Saran

### a. Saran Metodologis

- 1) Bagi peneliti selanjutnya bisa mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, komunikasi dan lain sebagainya.
- 2) Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya selain memberikan kuesioner juga menggunakan metode lain seperti metode wawancara sehingga dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan persepsi efektivitas pelatihan kerja (individual reaction).

### b. Saran Praktis

- 1) Bagi kru, training ini diharapkan rutin dilakukan karena hasil penelitian menyatakan bahwa semakin efektif program trainingnya maka semakin baik pula pemenuhan indeks trainingnya.
- 2) Untuk Management Department Training diharapkan dapat memperbaiki kinerja kru nya bukan karena indeks training yang turun saja tetapi pada karyawan baru yang masih memerlukan bimbingan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdel Wahab, M. S., Dainty , A. R. J., Ison, S. G., Bowen, P, and Hazlehurst, G. 2008 *Trends of Skills and Productivity in the UK construction industry, Engineering, Constructions and Architectural Management*, Vol.15, Issue 4. 372-82.
- Abraham H. Maslow. 1943. "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review*, Vol. 50, No. 4, July 1943, pp. 370 -396.
- Agusta, Leonando, dan Sutanto, Eddy Madiono. 2013. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Agustina,Adin. 2015. *Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Kondisi Lingkungan Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan di Sentra Pendidikan BRI Yogyakarta*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Ahmad, M. Wasay, E. & Malik, S. 2012. *Impact of Employee Motivation on Customer Satisfaction: Study of Airline Industry in Pakistan*: Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, Institute of Interdisciplinary Business Research, Vol. 4, No. 6.
- Al-Athari, A. & Zairi, M. 2002. *An empirical study of the impact of knowledge management on organizational performance*. Journal of Computer Information Systems, 42, 74-82
- Alvarez, Salas dan Garofano, 2004. *An Integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness*, University of Central Florida. Sage Publication
- Arep dan Tanjung, 2003. *Manajemen Motivasi*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Arep dan Tanjung. 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Arikunto, M.P. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.: Edisi kelima, Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Awang, A.H., Ismail, R., dan Noor, Z.M. 2010. *Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation*.



- Preliminary Paper Universitas Kebangsaan Malaysia, 23(4), 78-90.
- Awang, A.H., Ismail, R., dan Noor, Z.M. 2010. *Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation*. Preliminary Paper Universitas Kebangsaan Malaysia, 23(4), 78-90.
- De Meuse, K. P., Hostager, T. J., & O'Neill, K. S. 2007. *A Longitudinal Evaluation of Senior Managers' Perceptions and Attitudes*. Human Resource Planning, 30 (2), 38-46.
- Dessler, Gary. 2006. MSDM, Jilid II, PT. Indeks, Jakarta
- Dyahrini, Wien. 2008 . *Pengaruh Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Akademik Menurut Teori The Big Five Pada Universitas Widyatama*. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi Vol. 9 (No 3):1636-1647.
- Dyne, V.L, and Graham,J.W. (2005). "Organizational Citizenship Behavior; Construct Redefinition Measurement and Validation". Academy Management Journal. 37,(4),765-802.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group Jln Tambora Raya No. 23 Rawa Mangun Jakarta 13220.
- Elnaga, Dr. Amir., dan Imran, Amin. 2013. *The Effect of Trainig on Employee Performance*. European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905, 5(4), 137-147.
- Evanita, Leny. 2013. "Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan di RSUD Lubuk Sikaping, Pasaman". Tesis. Program Pascasarjana. Program Studi Magister Manajemen. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Fauziah, Lia. 2013. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nadira Prima Semarang". Semarang: Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Foster, B., dan Seeker, K.R. 2001. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Penerjemah: Ramlan. PPM. Jakarta
- Fricilia, Runtuwene. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan*.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo 1990, *Prinsip dasar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S,P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haslinda, A. and Mahyuddin, M.Y. 2009. *The Effectiveness of Training in The Public Service*. American Journal of Scientific Research, ISSN 1450X 6, 39-40.
- Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo. 2007. *Organizational Behavior*. 7th ed. Mc Graw – HillInc. New York.
- Kirk Patrick, D. L. 1959. *Techniques for Evaluating Training Programs*. Journal of the American Society of Training and Development, 13, 3–9.
- Kirk Patrick, Ronald L. 1994. *Evaluating Training Program: The Four Level*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publisher. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kristianti, Anna. 2007. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja*

- Karyawan PT. Pabelan Surakarta.: Skripsi Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Kusuma, Marhaendra. 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Dan Politeknik Cahaya Surya Kediri". Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 3, Desember 2012.
- Lubis, K.A. 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tesis[on-line]*. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/4316/1/09E01349.pdf>. Tanggal Akses: 16 November 2010.
- Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini. 2014 " *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt. Adira Finance Singaraja*", : 1-8.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya .Bandung.
- Mantauv, Citra Suci. 2014. "Kepuasan Kerja Merupakan Variabel Intervening Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik di Badan Penanggulangan Bencana)". e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 2, Nomor 1, Januari 2014 : 40-46.
- Margaret, Helga. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management PT Indosa, Tbk)*. Jakarta: Universitas Bakrie.
- Margono. 1997. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, dan Jackson. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta.
- Moch. Noor Setyo Wardono, 2012, *Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, Nomor 2, September.
- Mohamed, Rosmah., & Alias, Arni Ariyani Sarlis. 2012. *Evaluating the Effectiveness of a Training Program Using the Four Level Kirkpatrick Model in the Banking Sector in Malaysia*". 3rd International Conference on Business and Economic Research, 12-13 March 2012, Bandung, Indonesia.
- Mohamed, Rosmah., dan Alias, Arni Ariyani Sarlis. 2012. *Evaluating the Effectiveness of a Training Program Using the Four Level Kirkpatrick Model in the Banking Sector in Malaysia*. Malaysian Journal.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Noe, R. A. 2002. *Employee Training and Development*, New York: McGraw-Hill Irwin.

- Noe, Raymond, A., John, R., Hollenbeck., Barry, G. & Patrick, M.W. 2008. *Human Resources Management : Gining A Competitive Advantage*, 6th Edition, McGraw-Hill/Irwin.
- Noe, Raymond, A., John, R., Hollenbeck., Barry, G. & Patrick, M.W. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Permanasari, Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Anugrah Raharjo Semarang* (bidang perdagangan yang menaungi 3 SPBU). Universitas Negeri Semarang Indonesia
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Primajaya, Deni. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (persero) UPMS IV*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Riadi, Edi. 2014. *Metode Statistika Parametrik dan Nonparametrik untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Pendidikan*. Tangerang: Pustaka Mandiri.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. (2001). *Organizational Behavior: Leading and managing in Australia and New Zealand* 3rd ed. Australia: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P, Mary Coulter. (2000). *Manajemen*. Jilid – 1. Edisi ke - 7. Prenhallindo, Jakarta.
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka Setia
- Shirley Ken Tzu Ting, Cheah Yeh Ying, Nur Shazyani Binti Mohd Salleh 2012. *Does Effectiveness of Training Program Influenced Teachers' Job Performance? Evidence from Malaysia*. Universiti Utara Malaysia, Malaysia Universiti Tenaga Nasional Bandar Muadzam Shah, Malaysia \*kayllnt@yahoo.com
- Sikula, A.F, 1976, *Personel Administration and Human Resources Management*, Canada; John Wiley and Sous, Inc.
- Silalahi, Ulber. (2002). *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Bandung: Mandar maju.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Tiga: Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Pengambilan Keputusan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sonnentag, S. 2002. *Psychological Management of Individual Performance*, West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd
- Steers, Richard M. Lyman W. Porter. 2003. *Motivation and Work Behaviour*, fifth edition, Mc. Graw-Hill International Edition
- Stephen B. King, Marsha King, William J Rothwell. 2001: *The Complete Guide To Training Delivery* : American Management Association
- Sugiyono. 2009. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.

- Wan Rafaei Abdul Rahman, & Che Su Mustafa, 2004. *Budaya kerja dan hubungannya dengan kebersamaan organisasi di sector awam: Kajian dikalangan kaki tangan pejabat daerah yang memenangi anugerah kualiti dan tidak memenangi anugerah kualiti*. In Wan Rafaei Abdul Rahman, Mariam Adawiah Dzulkifli, Harris Shah, Abdul Hamid and Shahrazad wan Sulaiman (Eds). *The third international postgraduate research colloquium: Research in Malaysia and Thailand*. Kuala Lumpur: Department of Psychology.
- Wardhono, Moch. Noor Setyo 2012, *Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, Nomor 2, September.
- Werner & Desimone. 2006 : *Human Resource Development*. Western: Harvard Business School Publishing
- Zameer, Hashim. Ali, Shehzad. Nisar, Waqar. Amir, Muhammad.2014. *The Impact of Motivation on The Employee's Performance In Beverage Industry of Pakistan*. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science Vol.4,No.1, January 2014, pp.293-298 E-ISSN: 2225-8329, P-ISSN: 2308-0337.